

## Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Kota Samarinda

### Strategy of the Manpower Department in Overcoming Unemployment in Samarinda City

Febri Tri Ananda Putera<sup>1</sup>, Muhammmad Jamal Amin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

#### ARTICLE INFORMATION

Vol. 12, No. 04

Page : 153-160

Published : 2024

#### KEYWORDS

*Strategy, Unemployment, Labor Offices*

#### CORRESPONDENCE

Phone: +6283140675394

E-mail: febritriapp@gmail.com

#### A B S T R A C T

The strategy carried out by the Samarinda City Manpower Department in overcoming unemployment refers to the Samarinda City Manpower Department's Strategic Plan (Renstra) for 2021-2026. The Samarinda City Manpower Service aims to increase employment opportunities with the target of reducing the level of open unemployment. In achieving this goal, the Samarinda City Manpower Office uses three strategies. First, increase the competitiveness of the workforce and create new jobs by carrying out Job Training and Workforce Productivity programs. Second, job expansion through data collection on job seekers which will later be distributed to companies that need workers through inter-work programs. Third, the Samarinda City Manpower Office brings together job seekers and labor users or companies directly with the aim of facilitating job seekers to get jobs according to their talents, interests and abilities through a job fair/job fair program.

#### INTRODUCTION

Pemerintah memiliki peranan untuk menjamin pembukaan lapangan pekerjaan bagi setiap warga negaranya. Adapun dengan kebutuhan akan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, maka dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (2) disebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" jika diperhatikan pasal tersebut, Setiap warga negara indonesia berhak atas pekerjaan dan setiap orang yang bekerja berhak memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup bermartabat dan sejahtera. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mewujudkan pasal 27 ayat (2) yaitu, melakukan kerja sama dengan pemerintah daerah dalam membentuk badan dinas yang mempunyai fungsi dan tugas khusus untuk membantu pemerintah dalam hal pembangunan maupun sosial sehingga bisa tercipta kesejahteraan.

Banyak negara, khususnya negara berkembang seperti Indonesia, yang berjuang melawan pengangguran. Perekonomian suatu negara mungkin akan terpuruk akibat tingginya

angka pengangguran. Pada sensus tahun 2010, BPS mendefinisikan pengangguran sebagai mereka yang berada dalam angkatan kerja (15-64 tahun) yang sedang mencari pekerjaan namun belum berhasil melakukannya. Tingkat pengangguran adalah metrik ketenagakerjaan penting yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik pasar tenaga kerja mampu menyerap tenaga kerja baru. Pengangguran yang berlebihan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemiskinan, memicu tingginya tingkat kejahatan, dan menghambat kemajuan jangka panjang.

Sebagai salah satu wilayah di provinsi Kalimantan Timur, Kota Samarinda dengan Ini memiliki dampak yang relatif besar pada lingkungan sekitar dalam hal elemen fisik, sosial, dan ekonomi. Banyak faktor penyebab terhadap ini, termasuk kota Samarinda merupakan kabupaten/kota dengan jumlah penduduk dan angkatan kerja paling tinggi. Pada tahun 2019 Jumlah Angkatan Kerja 428.253 jiwa, jumlah penduduk yang bekerja 403.214 jiwa dan jumlah penduduk yang menganggur sebanyak 25.139 jiwa. Pada tahun 2020 jumlah

Angkatan Kerja berada diangka 429.093 jiwa, jumlah penduduk yang bekerja 393.670 jiwa dan jumlah penduduk yang menganggur meningkat dibandingkan tahun sebelumnya menjadi 35.423 jiwa. Kemudian pada tahun 2021 jumlah Angkatan kerja 428.395 jiwa, jumlah penduduk yang bekerja 393.454 jiwa dan penduduk yang menganggur menurun dari jumlah tahun sebelumnya menjadi 34.941 jiwa. Hal ini perlu menjadi perhatian khusus dari pemerintah kota Samarinda dalam menanggulangi permasalahan ketenagakerjaan ini.

Jika mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang perluasan kesempatan kerja dalam upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia. maka pemerintah daerah yang berwenang menanggulangi tingkat pengangguran yaitu Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Samarinda dalam rangka penyelenggaraan tugas teknis dan otonomi daerah pusat maupun daerah sesuai asas otonomi daerah dan tugas penunjang sesuai ruang lingkupnya.

Penerapan strategi oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Samarinda menjadi langkah terpenting dalam menanggulangi pengangguran yang ada di Kota Samarinda. Perencanaan strategis dapat digunakan sebagai langkah pertama dalam perubahan kondisi ini tahapan perencanaan harus berfokus dalam hal permasalahan yang terjadi di masyarakat. Berhasil tidaknya dalam menanggulangi pengangguran ditentukan oleh strategi yang telah dilakukan. Pencapaian strategi harus menunjukkan Dalam hal ini, strategi dapat berubah kapan saja berdasarkan keadaan dan bagaimana operasi harus dilakukan secara taktis.

Melalui beberapa fenomena di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang strategi yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Samarinda dalam menangani pengangguran yang terjadi di Kota Samarinda. Sehingga penulis akan melakukan

penelitian lebih jauh terkait “Strategi Dinas Tenaga kerja dalam menanggulangi pengangguran di Kota Samarinda”.

### Konsep Strategi

Strategi adalah seperangkat langkah-langkah metodis yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dengan sukses. Tujuan yang dimaksud dapat dicapai dengan menggunakan metode yang efisien. Pada dasarnya, strategi selalu berbentuk rencana atau ide-ide luas daripada berkonsentrasi pada berbagai masalah aktual yang berbeda.

Wheelen and Hunger (2012: 67) mengatakan bahwa strategi adalah rencana yang akan dicapai atau menjadi organisasi di masa depan dan bagaimana mencapai situasi yang diinginkan. Dari perencanaan ini, dapat disimpulkan bahwa strategi adalah pendekatan global yang terkait dengan pelaksanaan ide, perencanaan, dan pelaksanaan kegiatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Rangkuti (2013: 183) strategi dimaksudkan sebagai rencana utama komprehensif yang menjelaskan suatu perusahaan akan mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hamel dan Pharalad dalam Tania (2018: 10) Strategi adalah tindakan inkremental atau terus berkembang dan terus diterapkan dari perspektif apa yang diharapkan pelanggan di kemudian hari.

Selanjutnya menurut David (2010) Tujuan dari strategi adalah untuk mencapai tujuan jangka panjang; strategi korporat mungkin termasuk usaha patungan, rasionalisasi karyawan, penetrasi pasar, pengembangan produk, akuisisi, diversifikasi, pertumbuhan regional, dan divestasi.

Berdasarkan definisi yang diberikan oleh sejumlah ahli, dapat dikatakan bahwa strategi adalah tindakan atau alat yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang

dimilikinya sesuai dengan aturan situasional atau keadaan lingkungan yang diinginkan.

### Manajemen Strategi

Pengertian Manajemen Strategi menurut John A. Pearce & Richard B. Robinson (2008:5) adalah "Manajemen strategis (strategic management) didefinisikan sebagai seperangkat keputusan dan tindakan yang mengarah pada perumusan dan implementasi rencana yang ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan."

Sedangkan Hadari Nawawi (2000:149) menyatakan bahwa "Manajemen strategik adalah suatu sistem yang terdiri secara keseluruhan dari beberapa bagian-bagian yang saling berhubungan secara bersamaan (bersama-sama) dalam arah yang sama."

Lebih lanjut Hadari Nawawi (2000:149) mengemukakan komponen-komponen dari manajemen strategik yaitu:

Komponen pertama adalah perencanaan strategik dengan unsurnya yang terdiri dari Visi, Misi, Tujuan Strategik dan Strategi Utama (induk) organisasi. Sedang komponen kedua adalah Perencanaan Operasional dengan unsur-unsurnya Sasaran atau Tujuan Operasional, Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Berupa fungsi organisasi, fungsi eksekutif dan fungsi anggaran, politik situasional, jaringan internal dan eksternal, fungsi monitoring dan evaluasi serta umpan balik.

Selanjutnya menurut Mudrajad Kuncoro (2005:8) ada empat atribut utama Manajemen Strategik yaitu:

1. Manajemen strategik yang berlaku keseluruhan tujuan dan sasaran organisasi.
2. Manajemen strategik mengikutsertakan pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan.
3. Manajemen strategik membutuhkan gabungan perspektif jangka pendek dan jangka panjang.
4. Manajemen strategik meliputi juga kesadaran akan trade-off antara efisiensi dan efektivitas.

Sedarmayanti, (2014: 35) menjelaskan bahwa terdapat model penting dalam manajemen

strategi yang meliputi:

1. Perencanaan Strategi: mencerminkan tujuan dan target organisasi untuk menggambarkan misi organisasi.
2. Implementasi Strategi: menggambarkan fungsi bagaimana tujuan organisasi dicapai.
3. Evaluasi Strategi: kegiatan mengukur, mengevaluasi dan memberikan umpan balik atas kinerja organisasi.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh David Fred. R, (2016: 6-7) yang menjelaskan proses strategi terdiri atas tiga tahapan yaitu sebagai berikut:

1. Perumusan Strategi, mencakup mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi kemungkinan ancaman eksternal organisasi, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, mencari strategi cadangan dan memilih strategi khusus untuk mencapai tujuan.
2. Penerapan Strategi, untuk Menetapkan tujuan tahunan, membuat kebijakan, memotivasi dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang direncanakan dapat diterapkan. Implementasi strategi termasuk mengembangkan budaya yang mendukung strategi, menciptakan struktur organisasi yang efektif, merestrukturisasi upaya pemasaran, menyiapkan anggaran mengembangkan dan memanfaatkan sistem informasi, dan pengaitan kompensasi karyawan dengan kinerja organisasi. Suatu strategi yang direncanakan, jika tidak dilaksanakan dengan benar, strategi yang telah dirancang tidak akan hasilnya.
3. Penilaian Strategi, pada tahap ini pimpinan mengetahui jika suatu strategi tidak berjalan dengan baik, evaluasi strategi adalah cara yang paling penting untuk mendapatkan informasi tersebut.

Pandangan-pandangan yang berbeda tersebut dapat dirangkum sebagai berikut: manajemen strategis adalah serangkaian pilihan

atau aktivitas yang melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan perusahaan.

### Manfaat Manajemen Strategi

Menurut Pearce dan Robinson (2003:10) Manfaat manajemen strategi sebagai berikut :

1. Formulasi strategi meningkatkan kapasitas perusahaan untuk membendung masalah yang teridentifikasi.
2. Keputusan strategi berbasis kelompok akan menghadirkan pilihan terbaik.
3. Kesenjangan dan kegiatan yang bertumpuk antara individu maupun kelompok berkurang karena partisipasi dalam perencanaan strategi memperjelas perbedaan tugas masing-masing.
4. Penolakan terhadap perubahan menurun. Ini terjadi karena pekerja terlibat langsung dalam merumuskan strategi.
5. Membantu meningkatkan komunikasi, koordinasi, alokasi sumber daya, dan perencanaan jangka panjang.
6. Menekan resiko dan mendidik pemimpin menjadi pengambil keputusan yang baik.
7. Menerapkan pemimpin strategis yang efektif dapat menekan peluang yang muncul di luar kemampuan organisasi.

### METHOD

Jenis penelitian yang akan digunakan yakni penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memahami suatu variabel ataupun nilai mandiri, pada variabel yang tunggal ataupun lebih tanpa membandingkan ataupun menggabungkan variabel yang ada dengan variabel yang lainnya (Sugiyono, 2013: 11).

Fokus Penelitian merupakan rangkaian tujuan penelitian sebagai batasan dalam memenuhi kriteria permasalahan yang akan diteliti. Maka fokus penelitian yang penulis tetapkan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh David Fred. R (2016: 6-7) yaitu:

1. Perumusan Strategi
2. Penerapan strategi
3. Penilaian Strategi

## RESULT AND DISCUSSION

### Perencanaan Strategi

Dinas Tenaga kerja kota Samarinda mempunyai fungsi membantu walikota dalam melaksanakan urusan rumah tangga dan tugas pembantu dibidang Ketenagakerjaan serta instansi pelaksana/SKPD Pemerintah Kota Samarinda yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Samarinda. Membuat pernyataan visi dan misi, menilai peluang dan ancaman eksternal organisasi, menilai kekuatan dan kelemahan internalnya, menetapkan tujuan jangka panjang, merumuskan rencana lain, dan memutuskan strategi tertentu yang akan diikuti semuanya adalah bagian dari proses pembuatan strategi.

Disnaker Kota Samarinda memiliki tujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja dengan sasaran berupa berkurangnya tingkat pengangguran. Dalam mewujudkan tujuan maka dibutuhkan strategi dan arah kebijakan yang tepat. Strategi merupakan rumusan perencanaan menyeluruh yang berisi langkah atau program untuk mewujudkan tujuan

Disnaker Kota Samarinda dalam mengatasi pengangguran. Pembuatan dan pemilihan strategi yang sesuai adalah bagian dari perumusan strategi, yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian tujuan organisasi. Strategi yang dirujuk oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah strategi yang telah diputuskan oleh Dinas untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda ingin meningkatkan kemungkinan lapangan kerja dan memperbaiki penempatan kerja untuk menurunkan tingkat pengangguran. Untuk mengatasi pengangguran, Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda telah memutuskan untuk menggunakan bursa kerja, layanan penempatan kerja, serta program produktivitas tenaga kerja dan pelatihan kerja.

Strategi tersebut mencakup proses penentuan langkah-langkah masa depan yang dimaksudkan untuk pengembangan visi dan misi serta pemilihan strategi khusus untuk mencapai tujuan peningkatan penempatan

tenaga kerja dan perluasan peluang kerja, dapat disimpulkan bahwa strategi tersebut telah dirumuskan sesuai dengan strategi yang akan ditetapkan.

### **Penerapan Strategi**

Penerapan merupakan salah satu elemen penting dalam kemampuan kebijakan untuk menangani kekhawatiran publik dengan sukses. Selain itu, implementasi adalah langkah dalam proses menjalankan program valid organisasi yang menggunakan sumber daya tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Disnaker Kota Samarinda dalam menanggulangi pengangguran yang ada menerapkan tiga strategi. Strategi pertama yaitu meningkatkan daya saing tenaga kerja dan menciptakan lapangan kerja baru dengan melakukan beberapa program. Pertama pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, strategi kedua yaitu pelayanan antar kerja, strategi ketiga yaitu pengelolaan informasi pasar kerja melalui program job fair/bursa kerja.

#### **1. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Tujuan dari pelatihan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan tertentu yang mereka tanggung jawabkan atau dalam tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Pelatihan sering kali harus mencakup kegiatan yang direncanakan, menggabungkan pengalaman belajar, dan dibuat sebagai respons terhadap kebutuhan yang telah diakui agar efektif. Pelatihan sebaiknya direncanakan untuk mencapai tujuan yang selaras dengan aspirasi individu karyawan.

Lulusan sekolah menengah atas setara yang tidak dapat melanjutkan studi di perguruan tinggi merupakan mayoritas peserta dalam program pelatihan kerja dan produktivitas. Untuk bersaing di pasar kerja, pelatihan keterampilan adalah tujuannya. Mereka mempersiapkan diri dengan mengembangkan bakat mereka melalui pelatihan sebelum bergabung dengan dunia kerja. Peserta yang

telah menerima pelatihan telah menunjukkan kemampuan mereka untuk bersaing di pasar tenaga kerja. Pandangan para peserta, yang menunjukkan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, mencerminkan hal ini. Pandangan atau evaluasi dari peserta pelatihan adalah persepsi ini.

Dinas Tenaga Kerja dan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Samarinda membuka 11 jenis pelatihan kejuruan diantaranya teknologi informasi dan komunikasi, teknik otomotif, teknik listrik, teknik las, teknik elektronika, processing, pariwisata, garmen apparel, bisnis dan manajemen, bangunan dan teknik manufaktur yang dimana pelatihan kejuruan ini diadakan sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tahun 2023 telah melaksanakan 14 Program kerja pelatihan dimana pelatihan ini ada yang dilaksanakan langsung oleh disnaker maupun bekerjasama dengan berbagai pihak pemerintah dan pihak swasta. Dimana dalam kegiatan pelatihan tahun 2023 disnaker telah memberikan pelatihan dengan jumlah peserta sebanyak 1488.

Tenaga kerja yang menerima pelatihan mendapatkan manfaat dari hasil latihan ini. Karena banyak dari orang-orang yang mendapatkan pelatihan adalah anggota komunitas dan lulusan baru dari sekolah menengah atas/sekolah kejuruan, komunitas yang mendapatkan manfaat dari pelatihan yang ditawarkan oleh departemen tenaga kerja bekerja sama dengan sektor publik dan swasta pasti mengalami perubahan. Mereka mendapatkan kemampuan dari pendidikan ini yang memungkinkan mereka bekerja untuk perusahaan atau memulai usaha mereka sendiri.

#### **2. Pelayanan Antar kerja**

Karena tersebar di berbagai kabupaten, penempatan tenaga kerja antar daerah (AKAD) dianggap lebih efisien dalam segala hal, termasuk waktu, usaha, pendanaan, dan kemudahan birokrasi. Mengenai pengembangan ketenagakerjaan, fokus utamanya adalah

menciptakan dan memberdayakan tenaga kerja yang mampu, mandiri, sangat etis, sukses, dan kolaboratif, dengan hak-hak mereka dijunjung tinggi. Pada akhirnya, ini adalah upaya untuk mengatasi setiap masalah yang ada saat ini.

Perusahaan harus menyatakan apakah mereka memiliki posisi yang tersedia, jadi mereka harus menemukan pekerja yang memenuhi kebutuhan mereka berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang dimiliki oleh kandidat pekerjaan. Perusahaan telah menetapkan sejumlah standar yang menunjukkan hal ini. Kriteria yang disebutkan, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan kemampuan, adalah contoh. Ini memudahkan pencari kerja untuk memilih posisi yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Setelah itu, DISNAKER mencocokkan pencari kerja dengan pemberi kerja atau perusahaan yang sesuai dengan bakat mereka. DISNAKER dan perusahaan atau agen kemudian bekerja sama untuk memilih pelamar berdasarkan kebutuhan pekerjaan organisasi.

Kartu Pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) akan diterbitkan kepada pencari kerja yang terdaftar. Untuk memastikan keterampilan, minat, dan kemampuan pelamar, Petugas Penempatan Kerja juga harus melakukan wawancara langsung dan melengkapi Formulir Data Pencari Kerja (AK/II). Pelayanan antar kerja dinilai dapat membantu masyarakat yang sedang mencari pekerjaan, dengan adanya kartu kuning/AkI masyarakat dinilai bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh masyarakat yang sedang mencari pekerjaan dan sebaliknya perusahaan yang sedang membutuhkan pekerja dapat dengan mudah mencari pekerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

### 3. *Job Fair*

Pameran Bursa Kerja *Job Fair* adalah sebuah pertemuan yang memfasilitasi proses penempatan dengan menghubungkan langsung bisnis dan pencari kerja. Tujuannya adalah untuk membantu pemberi kerja atau bisnis

menemukan pekerja yang memenuhi kebutuhan mereka, membantu pencari kerja menemukan posisi yang sesuai dengan kemampuan, minat, dan keterampilan mereka, serta menurunkan tingkat pengangguran.

Disnaker Kota Samarinda bekerja sama dengan 53 perusahaan yang dapat menyediakan 1100 lowongan pekerjaan namun jumlah lowongan pekerjaan yang ada tidak dapat terserap sepenuhnya. Faktor utama dalam tidak terserapnya tenaga kerja yang ada adalah kemampuan yang dimiliki oleh para pencari kerja tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan penerima kerja.

Disnaker melaksanakan program Job Fair 7-8 kali dalam satu tahun. Dinas Tenaga Kerja harus bekerja sama dengan tempat-tempat yang tidak dikendalikan oleh Departemen Tenaga Kerja itu sendiri karena tidak memiliki lokasi untuk mengadakan acara job fair. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja harus bekerja sama dengan organisasi swasta atau situs pemerintah daerah lainnya jika ingin menyelenggarakan bursa kerja.

Berbagai bentuk pelaksanaan bursa kerja (*Job Fair*) memberikan manfaat bagi pencari kerja, perusahaan pemberi kerja dan pemerintah, dan dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Pencari kerja mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dengan mudah sehingga mereka dapat menentukan pilihan pekerjaan yang ditawarkan sesuai dengan minat dan kompetensi mereka. Apabila lowongan pekerjaan ini sudah terinformasikan secara luas kepada pencari kerja, maka perusahaan dapat melakukan perekrutan tenaga kerja secara efisien dan efektif. Dengan terserapnya tenaga kerja maka tujuan dan tugas dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dapat tercapai.

### Penilaian Strategi

Penilaian atau evaluasi dalam strategi merupakan cara yang dapat dilakukan suatu organisasi ketika telah melaksanakan penerapan dari suatu program atau kebijakan yang merupakan bagian dari strategi itu sendiri.

Tahap ini penting dilakukan karena dari hal tersebut dapat diketahui suatu program apakah berjalan dengan baik atau masih ada yang kurang sehingga dapat diambil tindakan korektifnya untuk strategi yang baru.

Kendala seperti anggaran dan tempat pelaksanaan yang tidak ada dalam mengadakan program Disnaker menjadi kendala yang ada di Disnaker Kota Samarinda, namun hal tersebut bisa terselesaikan dengan melakukan sistem kolaborasi bersama berbagai stakeholder. Masyarakat harus lebih aktif mencari informasi mengenai lowongan kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja. Agar banyaknya lowongan kerja yang ada tidak sedikit peminatnya karna kurangnya informasi yang tenaga kerja ketahui dan sumber daya manusia juga harus ditingkatkan sehingga tempat yang membutuhkan tenaga kerja langsung mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan tempat yang membutuhkan tenaga atau keahlian mereka sesuai bidang keahliannya.

Jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di kota Samarinda dilihat dalam setiap tahunnya mengalami penurunan menurut Badan pusat Statistik (BPS) kota Samarinda jumlah pengangguran pada tahun 2021 sebanyak 8,16% kemudian tahun 2022 menjadi 6,78% atau turun sebanyak 1,38% kemudian pada tahun 2023 kembali turun sebanyak 0,86% atau menjadi 5,92% jumlah Tingkat pengangguran Terbuka.

Jumlah pengangguran di kota Samarinda terus berkurang setiap tahunnya dengan data yang sudah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa strategi yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam menanggulangi pengangguran dinilai efektif karena mampu menekan tingkat pengangguran yang ada di kota Samarinda.

## KESIMPULAN

### 1. Perumusan Strategi

Mengacu pada Renstra Disnaker Kota Samarinda Tahun 2021 – 2026 dan selaras dengan misi Walikota dan wakil walikota salah satunya yaitu mewujudkan kemandirian

ekonomi daerah dan masyarakat melalui terciptanya lapangan kerja. Misi tersebut membuat Disnaker Kota Samarinda merumuskan tujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja dengan sasaran berkurangnya tingkat pengangguran terbuka yang dilakukan dengan menggunakan tiga strategi yaitu Strategi a. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja  
b. Pelayanan Antar Kerja  
c. *Job fair*.

### 2. Penerapan Strategi

Disnaker Kota Samarinda menerapkan 3 (tiga) strategi utama dalam menanggulangi pengangguran yang ada di kota Samarinda yaitu:

- a. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dimana strategi ini bekerja sama dengan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP)
- b. Kota Samarinda yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja dan menciptakan lapangan kerja baru.
- c. Pelayanan Antar kerja yang mana program ini bertujuan untuk mendata para pencari kerja yang dikenal dengan AK I/kartu kuning yang nantinya disalurkan kepada perusahaan yang sedang mencari tenaga kerja.
- d. Job fair tujuan program ini iyalah dengan melakukan program mempertemukan perusahaan dan para pencari kerja dalam satu tempa yang akan mempermudah para pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan.

### 3. Penilaian Strategi

- a. Dalam penerapan strategi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja tidak adanya anggaran sehingga menyulitkan Disnaker Kota Samarinda dalam penerapannya
- b. Dalam penerapan strategi Pelayanan Antar masyarakat harus lebih aktif dalam mencari informasi lowongan pekerjaan sehingga tidak

menunggu penginformasian yang di berikan Disnaker Kota Samarinda.

- c. Dalam penerapan Strategi Job Fair tidak adanya tempat yang dimiliki Disnaker sehingga harus bekerja sama dengan pihak lain untuk memenuhi ketersediaan tempat.

## REFERENSI

- ERING, D., TULUSAN, F., & Dengo, S. (2020). Implementasi Program Job Fair (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Tomohon). *Jurnal Administrasi Publik*, 6(89)
- Hariyati, A. A., & Dama, M. (2019). Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja Di Kota Samarinda.
- Hermes Saroha Butar. 2015. Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*, 2(2): 1-15
- Irfansyah, M. (2015). Studi Tentang Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Samarinda Dalam Penyaluran Tenaga Kerja Di Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*. 3(1): 169 - 179.
- Irvanto, J. C. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. 5(3): 1243-1255.
- Kartikasari, R. (2021). Peran Balai Latihan Kerja Samarinda Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Pada Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Balai Latihan Kerja Samarinda).
- Panjaitan, D. T. M. R., Laowo, Y., & Zai, W. (2022). Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengatasi Pengangguran Di Provinsi Sumatera Utara Dampak Covid-19. *Jurnal Governance Opinion*, 6(2), 133-149.
- Setyaningsih, H., Vestikowati, E., & Suwarlan, E. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Ciamis Tahun 2021. *Warta Governare: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 358-370.
- Simanjuntak, E. I. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pematangsiantar Dalam Menanggulangi Pengangguran. *Cross-border*. 5(2): 1469-1484.

## Books :

Hamid. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

M. Irfan Islamy. 2009. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

Leo Agustino. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

## Internet :

BPS.2020“<https://kaltim.bps.go.id/pressrelease/2020/11/05/791/agustus-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--di-kalimantan-timur-sebesar-6-87-persen.html>”. Diakses pada 12 Desember 2022 pukul 14.25 WITA

BPS.2018.“<https://www.bps.go.id/pressrelease/2018/11/05/1485/agustus-2018--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-34-persen.html>”. Diakses pada 5 Desember 2022 pukul 10.30 WITA